n. 5
9 luglio 2004

il PANE e le rose

CLASSE CAPITALE E PARTITO

foglio periodico di collegamento tra le lotte nel Veneto

sito internet: www.pane-rose.it
eMail: panerosepd@libero.it
redazione: via S.Giovanni da Verdara, 31 - Padova
telefono: 347/7548527
una copia 0,50 euro

In questo numero:

- **Basta con la guerra - Via subito dall'Irak**
  Appello di lavoratori e lavoratrici per il ritiro immediato dall'Irak, in occasione della visita di Bush in Italia

- **Tessitura Monti: delocalizzazione e licenziamenti**
  Intervista a Renato Marotto, RSU della tessitura Monti di Maserada

- **Alla Superior di Piombino Dese (pd) il Ccnl tessili non passa**
  Comunicato di Lavoro Società Cambiare Rotta area programmatica Filtea CGIL di Padova

- **Tra privatizzazione e precarizzazione**
  La lotta dei lavoratori e delle lavoratrici dei Musei Civici di Venezia

- **Continuano intanto su tutta la terra**
  Una poesia di Ferruccio Brugnaro

- **Marghera ieri, oggi... e domani?**
  Intervista a Manuela Pellarin, autrice del documentario "Marghera, ultimi fuochi"

- **Berlusconi e i postini "comunisti".**

Collabora con Il pane e le rose

Se vuoi inviare articoli o materiali per la pubblicazione,
se vuoi segnalare questioni da approfondire sul giornale,
se vuoi contribuire alla sua diffusione ...
invia una mail all'indirizzo di posta elettronica del collettivo redazionale (panerosepd@libero.it)
o lascia un messaggio o un sms alla segreteria telefonica del numero 347/7548527.

Il pane e le rose

supplemento a "Progetto Comunista" n. 5 (nuova serie) - reg. n. 448 del 22/8/94 Tribunale di Milano - direttore responsabile Francesco Moisio

Fotoriprodotto in proprio
Via Monte Solarolo, 16 - Padova

BASTA CON LA GUERRA - VIA SUBITO DALL'IRAK

Appello di lavoratori e lavoratrici per il ritiro immediato dall'Irak, in occasione della visita di Bush in Italia

Nei giorni precedenti la visita di Bush a Roma, il 4 giugno scorso, una cinquantina di delegati e di lavoratori hanno sottoscritto questo appello contro la guerra.

Il 4 giugno verrà a Roma il presidente americano George W. Bush, invitato dal presidente del consiglio italiano Berlusconi.

Come lavoratrici/lavoratori e delegate/delegati eletti nei luoghi di lavoro, riteniamo necessario esprimere la nostra opposizione a questa visita.

La guerra in Irak, di cui il presidente americano è il massimo responsabile, si sta dimostrando come l'ennesimo capitolo di distruzione e di barbarie dell'attuale sistema di produzione.

La lesione della dignità della persona inizia con lo sfruttamento e l'alienazione subita nei luoghi di lavoro e spesso sfocia con la barbarie della guerra.

L'ondata di sdegno e le condanne suscitate dalle denunce di tortura nei confronti dei prigionieri irakeni ci devono ricordare che questi sistemi sono stati da sempre sperimentati contro gli oppositori politici e i lavoratori che si sono concretamente schierati contro le ingiustizie e le oppressioni dei governi borghesi.

Come lavoratrici e lavoratori ci schieriamo quindi per il ritiro immediato e incondizionato dei soldati italiani dall'irak "senza se, senza ma ... e senza ONU" e per la caduta del governo Berlusconi.

Contemporaneamente ci schieriamo a fianco del proletariato americano contro il governo del petroliere Bush e a fianco dei lavoratori e del popolo iracheno contro l'occupazione militare.

In Italia il governo Berlusconi non solo fa pagare ai lavoratori i costi della guerra, ma per garantire un padronato in affanno emana leggi che devastano il mercato del lavoro, come la legge 30, la Bossi Fini, la controriforma Moratti e oggi l'ennesima controriforma delle pensioni. Tutti provvedimenti mirati a dividere, precarizzare e atomizzare la classe lavoratrice creando per la stessa classe un futuro di totale incertezza.

Un segnale però di controtendenza lo ha dato una classe operaia "giovane" come quella della Fiat-Sata di Melfi che, in una fabbrica studiata scientificamente per garantire la divisione e la subordinazione, si è invece determinata e si è unita nella lotta.

Questi lavoratori con il loro sciopero a oltranza, con il picchettaggio dei cancelli e con il blocco della produzione sono riusciti a portare nell'immaginario collettivo una possibile richiesta di giustizia sociale.

Questo segnale forte di controtendenza che viene da Melfi ci parla di un potenziale grado di consapevolezza operaia del fatto che la classe lavoratrice può oggi coprire un concreto ruolo anche all'interno del movimento contro la guerra.

Per tutti questi motivi invitiamo le lavoratrici e i lavoratori a promuovere dibattiti, indicendo o richiedendo assemblee nei luoghi di lavoro, per far sì che il 4 giugno diventi una giornata di mobilitazione contro la guerra, e laddove possibile organizzarsi per manifestare a Roma contro la presenza del presidente americano George W. Bush massimo rappresentante della guerra dei padroni contro gli operai e i popoli di tutto il mondo.

■

TESSITURA MONTI: DELOCALIZZAZIONE E LICENZIAMENTI

Intervista a Renato Marotto, RSU della tessitura Monti di Maserada

All'inizio del mese di Maggio la direzione della Tessitura Monti di Maserada (Treviso) ha comunicato ai lavoratori e ai sindacati il proprio piano di ristrutturazione che prevede la delocalizzazione in Repubblica Ceca e di conseguenza 208 "esuberi" nello stabilimento di Maserada.

La risposta dei lavoratori è stata immediata e generale con un'adesione unanime allo sciopero contro delocalizzazione e licenziamenti.

Per conoscere i successivi sviluppi della vertenza, abbiamo incontrato un delegato della RSU della tessitura Monti di Maserada, Renato Marotto, iscritto alla Cgil nell'area programmatica Lavoro e Società, che lavora alla Monti da venti anni.

Questa verso la Repubblica Ceca è la prima delocalizzazione della Monti o ce ne sono state altre precedentemente?

Sono più di dieci anni che la Monti ha aperto una fabbrica in India, che tra poco funzionerà al 100% e stanno pensando di investire altri 13 miliardi di lire per fare il finissaggio; la nostra paura è che la produzione la facciano tutta lì e venga poi esportata direttamente da lì senza neppure passare per Maserada.

Due anni fa eravamo più di mille persone, c'era ancora la filatura di Montebelluna, che adesso è stata chiusa. Oggi ci troviamo duecento persone in meno, da mille che eravamo oggi siamo 740 operai.

L'azienda ha già aperto un'altra fabbrica in Repubblica Ceca e ne sta aprendo una seconda.
Questi due nuovi stabilimenti sono quelli che determinano un esubero dentro la Monti, perché vengono delocalizzati metà macchinari, metà telai.

All'inizio di maggio è arrivato ufficialmente l'esubero per 208 persone, scaglionato in quattro tempi: subito c'è l'esubero per 80 persone, a fine anno per altre 100. Tutti legati al trasferimento in repubblica Ceca di metà dei 300 telai che sono a Maserada.

Come è stata la reazione alla notizia degli esuberi?

All'inizio, alle prime notizia che sono arrivate, la mia idea, che poi è andata in porto, è stata quella di fare subito delle iniziative di informazione, e infatti tutta la RSU ha volantinato contro i licenziamenti al mercato di Maserada.
Quando poi la settimana dopo è arrivata la lettera di avvio delle procedure, il giorno successivo, solo mettendo un cartello il pomeriggio, ci siamo presentati alle 3 di mattina davanti alla fabbrica con le bandiere, con il generatore e con l'impianto, sotto la pioggia fino alle 11 con assemblee continue da parte delle operaie che sono riuscite anche a rimandare indietro 3 camion.
E' nata un'unità tra lavoratori che non era per niente scontata, visto che gli operai sono molto delusi dal sindacato e dicono tutti che si poteva fare qualcosa prima. Ci sono problemi di democrazia e di informazione e ti trovi impreparato a quello che arriva.
Grazie a questo sciopero completo e totale dove abbiamo fatto entrare solo due caldaisti e un elettricista per la sicurezza, la ditta ci ha subito convocato dicendoci che era favorevole a prendere in esame le nostre proposte.

Quale era il piano dell'azienda e quali erano le vostre proposte?

L'azienda voleva fare la mobilità. La mobilità è pagata all'80 per cento il primo anno, il secondo anno ancora meno, e poi se il Comune ha bisogno ti può trovare qualche lavoro.
Tra l'altro questa fabbrica è molto giovane: su 800 persone l'azienda dice che ce ne sono 25 che da qui al 2008 sono pronti per andare in pensione, io ne ho contati qualcuno in più, ma comunque non si tratta di lavoratori sulla soglia della pensione.
E poi c'è anche all'interno della fabbrica una situazione che frustra gli operai: manca personale e ci sono gli esuberi, ci sono gli esuberi e manca il personale, sembra una strategia fatta apposta perché la gente si licenzi da sé.

In questa situazione la proposta delle operaie, delle donne che sono il 70% dei lavoratori della Monti, è stata invece quella del contratto di solidarietà.

Dopo lo sciopero totale e con la paura di non avere più nessun preavviso, l'azienda ha deciso di non incentivare ulteriormente il conflitto, perché avevamo già ottenuto abbastanza e poteva essere che andando avanti con lo scontro potessimo ottenere ancora di più.

Ha pesato anche la rabbia dei cittadini di Maserada, di tutti quelli che hanno lavorato alla Monti, perché questa fabbrica ha 90 anni.

Quindi siete andati a trattare il contratto di solidarietà. Come è andata la trattativa?

Quando siamo andati a trattare il contratto di solidarietà il presidente di Unindustria di Treviso, Breda, per due volte ha detto che a Torino avevano già spazzolato tutti i soldi destinati ai contratti di solidarietà, e questo mi ha fatto infuriare perché sono 90 anni che alla Monti si pagano i contributi e in 90 anni non si ha mai avuto bisogno nemmeno una volta, e adesso che abbiamo bisogno dicono che non ci sono i soldi.
Siamo stati in trattativa tutta la giornata, siamo riusciti a portare a casa il contratto di solidarietà e in più la promessa, che però ci devono ancora dare per scritto, che non porteranno più via nessun telaio.

Che cosa vuol dire concretamente il contratto di solidarietà e perché rappresenta una vittoria rispetto alla mobilità?

Prima di tutto il contratto di solidarietà tutela i lavoratori per due anni, dando più tempo, nel caso, per trovare un altro lavoro, poi perché porti a casa il 76% dello stipendio che diventa poi quasi l'80.
Poi si lavora una settimana sì e una settimana no, quindi risparmi qualcosa anche sui trasporti.
Questo anche se le ditta voleva farci lavorare tre ore e tre ore perché voleva guadagnarci sopra anche su questo
Alla fine abbiamo votato per que-

(segue a pg. 2)

ALLA SUPERIOR DI PIOMBINO DESE IL CCNL TESSILI NON PASSA

Comunicato di Lavoro Società Cambiare Rotta area programmatica Filtea CGIL di Padova

Il giorno 17.05.2004 dalle ore 14 alle ore 15 si è tenuta un'assemblea sindacale nella ditta Superior Spa di Piombino Dese (PD).

L'assemblea è stata indetta dalle seguenti sigle sindacali: Femca Cisl e da Filta Cgil con all'ordine del giorno i seguenti punti:

1. approvazione di ipotesi rinnovo CCNL tessile
2. avvio procedure per il rinnovo RSU

La relazione introduttiva è stata tenuta da **Nicolli, segretario generale provinciale Femca Cisl**, il quale ha sostanzialmente ribadito le posizioni nazionali affermando che vista la situazione in cui versa il settore tessile e viste le difficoltà di Federtessile a rinnovare il CCNL riteneva che in sostanza *"si é portato a casa un buon contratto"* elencando i vari punti positivi tra cui la salvaguardia dei diritti dei lavoratori, l'orario di lavoro che a suo avviso rimarrebbe di 40 ore settimanali, la parità rispetto all'indennità di gravidanza con gli impiegati.
E sul salario *"abbiamo portati a casa tanti soldoni"* (al secondo livello 79 euro lordi e al terzo livello 85, sempre lordi).

Una volta data la parola alle lavoratrici sono intercorsi 10 minuti di vociferare al che **una delegata di Cambiare Rotta** ha preso la parola ribadendo che non condivideva l'esposizione fatta dallo stesso Nicolli.

In particolare la delegata dibatteva sulla questione dei diritti che a suo avviso invece, leggendo attentamente l'ipotesi di accordo, riteneva che la piattaforma in questione contenesse purtroppo gran parte della legge 30 imposta dal governo Berlusconi e affermava che tale legge rappresentasse di fatto *"la devastazione totale del mercato del lavoro"*.

Anche **sull'orario** la lavoratrice si opponeva rispetto all'esposizione di Nicolli dicendo che se venisse confermata tale ipotesi di rinnovo del CCNL si assisterebbe all'innalzamento di fatto dell'orario settimanale.

Anche **sull'apprendistato** la delegata esprimeva tutte le sue preoccupazioni rispetto all'effettivo prolungamento della durata dell'apprendistato il quale è previsto durare fino a 6 anni con inquadramenti sotto di due livelli rispetto alle mansioni oggettivamente svolte;

Sul salario: nonostante la crisi che il settore sta attraversando tuttavia non si può non vedere che la cifra portata a casa (al secondo livello 79 euro lordi e al terzo livello 85, sempre lordi) non copre affatto la vera inflazione.

La delegata ha affermato che *"ancora una volta hanno perso le lavoratrici"*.

Il colpo di scena però è avvenuto al momento della votazione per alzata di mano, cioè quando i due segretari provinciali Nicolli (Femca Cisl) e Ramazzina (Filtea Cgil) hanno chiesto alle lavoratrici presenti in assemblea l'approvazione della piattaforma.

A questo proposito riportiamo gli esiti delle votazioni:

- aventi diritto al voto: 210
- presenti all'assemblea: circa 130

- favorevoli: nessuna alzata di mano
- contrari: 8 mani alzate
- astenuti: nessuna alzata di mano.

Come Lavoro Società Cambiare Rotta area programmatica Filtea CGIL di Padova, ci sembra utile fare qualche considerazione in merito all'accaduto.

Innanzitutto ci sembra che il dato uscito dalle votazioni ci parla di una **profonda delusione delle lavoratrici nei confronti del sindacato** rispetto alle proprie condizioni materiali, sia in termini di diritti che di salari.

La seconda considerazione sta nel fatto che **se le lavoratrici avessero potuto votare a voto segreto** la gran parte di quelle che non hanno alzato la mano avrebbero potuto esprimere compiutamente il proprio dissenso.

Su questo importante aspetto noi pensiamo che non ci sia assolutamente democrazia dal basso rispetto al processo di formazione delle decisioni che a nostra avviso va superato attraverso l'istituzione in tutti i luoghi di lavoro del referendum a voto segreto.

Per quanto ci riguarda le lavoratrici della Superior non hanno accettato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL del comparto tessile proposto dai vertici sindacali.

Padova 17.05.2004

Lavoro Società Cambiare Rotta area programmatica Filtea CGIL di Padova

■

TESSITURA MONTI: DELOCALIZZAZIONE E LICENZIAMENTI

Intervista a Renato Marotto, RSU della tessitura Monti di Maserada

(segue da pg. 1)

ste alternative: tre giorni e tre giorni o una settimana sì e uno no, o due settimane sì e due no e abbiamo deciso per la seconda.

Quanti lavoratori riguarda il contratto di solidarietà?

Il doppio di 208 quindi 416. Per ora sono 80 e fra un mese entreranno in solidarietà altre 160 persone, e a fine anno altre 100.
Dobbiamo tener conto sì dei contratti di solidarietà, ma anche tutelare i lavoratori che ne avrebbero più impatto sociale degli altri, ad esempio una ragazza madre oppure marito e moglie, che se entrassero entrambi in contratto di solidarietà ci rimetterebbero il 40%.
L'azienda invece tende a restringere l'applicazione del contratto solo ad alcune figure professionali, lamentandosi ad esempio che ci sono pochi carica telai o imponendo di non far entrare in solidarietà chi lavora part-time.

Il contratto di solidarietà si riesce a far poco nelle fabbriche, perché è difficile che una persona divida il suo problema con un'altra, anche perché già con uno stipendio intero è difficile arrivare a fine mese.
Invece per quanto riguarda la Monti il fatto di avere le operaie unite è stata una cosa eccezionale.
Anche se ci sono aspetti particolari, ad esempio le mamme con i bambini quel 20% che perdono una settimana sì e una no, lo guadagnano stando con i bambini invece che essere costrette a pagare qualcuno perché stia con loro.

Nel frattempo occorre controllare sempre il numero esatto dei lavoratori che devono stare in solidarietà, perché per ogni lavoratore che si licenzia o comunque smette di lavorare si devono reintegrare due lavoratori con il contratto normale.

Purtroppo prevedo che tra un anno quando rifaremo i conti per vedere quanti contratti di solidarietà dovranno essere rinnovati, ci saranno già lavoratori che si saranno licenziati perché c'è un astio enorme da parte degli operai, perché si portano via i telai. Stiamo smontando le macchine, le rocche, le candre, c'è gente che si mette addirittura a piangere, perché dopo 30 anni che lavori su quella macchina e te la vedi portare via, ti fanno star male.

C'è poi anche un'altra questione che è quella della richiesta degli straordinari anche in periodo di crisi. Non è possibile che si chiedano straordinari mentre si chiedono gli esuberi.
Invece è stata fatta richiesta di straordinari sia nel reparto campioni che nel reparto tessitura. Non facendo assunzioni mancano delle figure professionali in certi punti della lavorazione e quindi viene richiesto lo straordinario e la flessibilità.
Questa è una cosa che fa incazzare tutti e gli operai giustamente dicono che sono d'accordo con il contratto di solidarietà, ma bisogna che il sindacato faccia qualcosa per bloccare lo straordinario.

Quanti sono i lavoratori della Monti in India e in Repubblica Ceca ?

Da duecento a trecento in India, in Cekia fra tutte e due faranno 270, ma stanno assumendo in continuazione.
Una cosa che chiedo continuamente all'azienda come rappresentante anche regionale della CGIL è quella di vedere in India se è vero che è una fabbrica modello come ci raccontano.
Ovviamente i diritti non si esportano, però come rappresentante sindacale di una fabbrica che ha la casa madre qui in Italia, sarebbe una bella cosa andare a vedere

Quello della Monti non è l'unico caso di delocalizzazione... c'è da parte del sindacato un controllo su quello che succede in Romania, piuttosto che in Ungheria?

Non c'è assolutamente.
Anche se da più parti c'è interesse sulla questione. Ad esempio sono venuti i giornalisti di Rai 3 a fare uno special sui problemi dei lavoratori. Assieme a un delegato della de Longhi io e altri compagni siamo riusciti a portare questi giornalisti all'interno delle fabbriche e poi anche a fare interviste alle operaie. E dopo aver visto le condizioni di lavoro qui fanno altrettanto a Tmisoara, in Romania.
Ne faranno un documentario che andrà in onda il 9 luglio su Rai3.
Proprio perché il controllo non c'è dovremmo essere noi ad andare in Cekia o India a far nascere il prima possibile il sindacato in queste fabbriche, perché poi la concorrenza diventa più leale e allora il lavoro lo puoi anche portare fuori, ma devi portare fuori anche i diritti.
Non c'è altra strada, il controllo o si fa così o non si fa.
Non è possibile pensare di controllare da qui, già non riusciamo ad avere il controllo completo di quello che succede qui.

Dentro la RSU della Monti come sono i rapporti numerici tra Cgil, Cisl e Uil?

Come iscritti la Cgil è passata da 40 a 140 iscritti, la Cisl dovrebbe avere 55,60 iscritti e la Uil 10.
Nelle Rsu invece siamo 4 delegati per ogni confederazione.

E stato votata tra i lavoratori della Monti la bozza del nuovo contratto tessili?

No non è stato votato. Ho distribuito i volantini che Liberazione aveva scritto su questo pessimo contratto difensivo che per non far entrare la legge 30 e la legge 66, scambia un 20% in più sulla maternità con le nuove assunzioni che si fanno 6 anni di apprendistato.
6 anni in cui questi ragazzi non devono avvicinarmi, non possono neanche salutarmi, altrimenti hanno perso il lavoro: sono lavoratori a termine. Rischiano anche se vengono in assemblea.

Praticamente questo contratto recupera per i nuovi assunti la legge 30.

Si infatti mi dispiace dirlo perché questi giovani hanno meno speranze di prima, meno speranze per il futuro, meno sicurezza, meno dignità.
Io credo che tutto sia derivato da quella firma sul Patto per l'Italia.

Che rapporto c'è fra la Monti e il paese di Maserada?

Non c'è abitante a Maserada, a Varago, a Breda di Piave e a Vascon che non abbia lavorato alla Monti.
Questa fabbrica rappresenta per il Veneto la "linea del Piave". Quando cadrà questa avremo perso tutto. Perché questa è la fabbrica storica, che non ha mai fatto crisi.

Quindi neanche a Treviso oggi c'è sicurezza di lavoro?

Da sei mesi non c'è più un cartello di assunzioni da nessuna parte. Fino a sei mesi fa vedevi ancora i cartelli con scritto "cerco meccanico".
Un anno fa la Monti assumeva ancora, di fatti hanno confermato 50 persone da poco e dopo 6 mesi subito gli esuberi.
Questo significa anche che viene creato un conflitto interno tra gli operai che si chiedono perché siano stati riconfermati questi nuovi assunti mentre adesso ci sono gli operai più anziani che devono andare in contratto di solidarietà.

In questa situazione come si muove la proprietà della Monti?

La Monti è una società per azioni, ma di fatto è proprietà della famiglia Monti, che ancora tiene e forse è una fortuna.
Il problema è che i nuovi imprenditori sono peggio dei vecchi padroni, perché già i padroni sono una brutta cosa, ma imprenditore significa pensare solo ai soldi e non avere neanche un collegamento con il territorio.

Spesso si sente dire che il problema è l'innovazione, che questi imprenditori non innovano abbastanza, che il nostro non è un prodotto innovativo, ... e alla mancata innovazione vengono attribuite le colpe della delocalizzazione. Tu che cosa ne pensi?

Per quanto riguarda la tessitura Monti abbiamo i telai più innovati, che riescono a fare prodotti che non ci sono sul mercato, che abbiamo solo noi, e abbiamo molta richiesta di questo prodotto.
E' chiaro che dopo aver innovato tutto quello che si poteva innovare, la delocalizzazione dipende solo dalla necessità di fare più soldi, portando il lavoro dove costa meno.
La crisi alla Monti arriva dalle mancate vendite: il 70% del prodotto viene venduto fuori dall'Italia, di cui un 40% in America ed è proprio dall'America che arrivano i problemi perché con il cambio euro dollaro tutti le imprese hanno avuto una perdita del 30%.

La Monti esporta anche verso la Repubblica Ceca ?

No il prodotto viene solo fatto lì, poi torna alla Monti per essere finito o per essere etichettato *"made in Italy"*.

Noi lavoratori siamo soggetti a tre truffe: la più grossa è stata il cambio dell'Euro che ci ha raddoppiato le spese e ci ha diminuito gli stipendi, poi la produzione che fanno all'estero a dei prezzi bassissimi e ce la rivendono come se la facessero qui, e la terza truffa è quella dei diritti che non ci sono.

■

TRA PRIVATIZZAZIONE E PRECARIZZAZIONE

La lotta dei lavoratori e delle lavoratrici dei Musei Civici di Venezia

Da oltre un anno le lavoratrici e i lavoratori della rete museale di Venezia sono in lotta per migliorare le proprie condizioni di lavoro.
Nell'aprile 2003 aveva fatto notizia la bocciatura dell'accordo integrativo, siglato dalla RSA, che ha visto oltre il 60% dei lavoratori votare contro.
Con quel voto i lavoratori hanno demistificato, se ce ne era ancora bisogno, la figura del "socio lavoratore", mostrando con evidenza che soci o non soci, sempre di lavoratori dipendenti, subordinati e sfruttati si tratta.

Sugli ultimi sviluppi di questa lotta abbiamo intervistato Enrico Pellegrini, RSA Musei Civici Veneziani, chiedendo gli prima di tutto un'aggiornamento sulla vertenza.

Abbiamo concluso recentemente un accordo con le nostre controparti, una società consortile formata da sei cooperative, che prevede l'applicazione del contratto multiservice per circa 200 lavoratori di lavoratori che svolgono mansioni diverse all'interno dei musei civici di Venezia, ai quali precedentemente veniva applicato il contratto della cinematografia e spettacolo, che è uno dei contratti più "poveri". Per capirsi non è il contratto dell'industria cinematografica, ma quello che veniva applicato ad esempio alle maschere dei cinema. Il contratto multiservice è invece un contratto maggiormente dignitoso sia per quanto riguarda l'aspetto salariale che per l'aspetto normativo.

Quanti sono in totale i dipendenti dei Musei Civici di Venezia?

Siamo all'incirca sui 230, che possono estendersi durante l'alta stagione. Di questi come dicevo 200 erano inquadrati con il contratto della cinematografia e spettacolo, che significava una retribuzione oraria di circa 5,28 euro orari lordi, e se calcoli che in inverno non arrivi neanche alle 170 180 ore... significa un salario di 700 800 euro.

Cosa vuol dire esattamente settore museale a Venezia?

Il Civico Museo Veneziano comprende circa una dozzina di strutture, di cui oggi sono aperte una decina, mentre altre due sono in fase di restauro.
Per fare un esempio comprende il Palazzo Ducale, il Museo Corner, Ca' Rezzonico, il Museo Mocenigo che è un palazzo del '700 dove vengono esibite una serie di abiti e di indumenti del periodo, il museo di Ca' Pesaro dove c'è un'esposizione di arte contemporanea, il museo del vetro di Murano, il museo del merletto di Burano, il Fondaco dei Turchi che è chiuso per restauro, ecc.

Come sono distribuiti i lavoratori tra tutte queste strutture?

Partiamo da un massimo di 40-45 lavoratori a Palazzo Ducale, più i lavoratori delle caffetterie e dei book shop, per arrivare ad un minimo di 3-4 persone a casa Goldoni, per esempio.

Tutte queste strutture sono di proprietà del Comune di Venezia? E quali sono i meccanismi dell'appalto per quanto riguarda invece la loro gestione?

Per il solo Palazzo Ducale la proprietà è statale ed è dato in affitto al Comune, mentre tutti gli altri musei appartengono al Comune di Venezia.
Per quel che riguarda invece i meccanismi dell'appalto questo è avvenuto su una base economica di partenza del 56% di aggio sugli incassi dei biglietti a favore delle ditte appaltatrici, che sono sempre le stesse e sono per lo più cooperative.
All'ultimo appalto ha partecipato una sola cordata di imprese che ha vinto con un ribasso dal 56% al 55%. Questo fa capire abbastanza bene che i giochi erano stati già predisposti.
Tieni anche presente che questo appalto era scaduto dopo 4 anni a fine luglio 2003, dopodiché ha subito due proroghe per "motivi tecnici" una che scadeva a fine novembre 2003 e la seconda a fine febbraio 2004. Il nuovo appalto è stato assegnato il 1 marzo 2004.

Questa cordata da che tipo di società è composta?

Le società che vi hanno concorso e vinto l'appalto sono società cooperative consociate in una consortile, una rtv, cioè un raggruppamento temporaneo di imprese.

I dipendenti sono dipendenti delle singole cooperative o della consortile?

Sono dipendenti delle singole cooperative.
La consortile si è strutturata dandosi una società di rappresentanza alla cui presidenza c'è un certo Cesare De Michelis, il fratello di Gianni De Michelis ex ministro degli esteri, presidente della Marsilio Editori che, in sinergia con la Mondadori Electa, gestisce il servizio di book shop all'interno dei Musei Civici.
Le linee guida delle cooperative associate alla consortile sono affidate ad una cooperativa di Verona, Verona 83, di cui adesso io sono alle dipendenze, che ha a capo un altro ex socialista, Gianni Curti.
Le sei cooperative associate sono la Verona 83, la Codes Cultura, la socio culturali, la Prc di Roma, la Mimosa e la Sintesis di Venezia.
La Verona 83 che, come dicevo, è la capocordata gestisce il polmone economico dell'appalto, cioè le biglietterie e in più il settore dove lavoro io, cioè le caffetterie. Tutto questo pur essendo un'impresa senza nessuna esperienza specifica in questo campo.

Vuoi dire che prima dell'ultimo appalto tu facevi esattamente lo stesso lavoro, ma per un'altra società?

Sì, prima lavoravo per una società di Roma, la cooperativa la Cascina.

Quindi con il nuovo appalto sono cambiate le società, ma i lavoratori sono rimasti gli stessi?

Sì, anche se non è stato un passaggio facile, perché dentro i bar c'era una certa forza sindacale. Anche se stiamo parlando di un settore dove il tasso di sindacalizzazione normalmente è basso, in questo momento e in questa particolare situazione moltissimi lavoratori si sono iscritti.

Che sindacati sono presenti nei Musei civici e quale è il tasso di sindacalizzazione?

L'unico sindacato presente nei musei civici è la Filcams Cgil, e il tasso di sindacalizzazione è sull'80%.
Per quanto riguarda la strutturazione interna abbiamo una sorta di organismo di rappresentanza, unico per tutte le cooperative; tieni presente che non abbiamo un delegato per ogni cooperativa, abbiamo sei delegati tre storici, che sono nati 4 anni fa quando è iniziato il percorso e tre che si sono aggregati nel tempo.
Dobbiamo anche dire che siamo riusciti a fatica a costruire un terreno di interessi comuni, a strutturare in maniera generale tutta una serie di norme che devono valere per tutte le cooperative.
Altrimenti a livello di singola cooperativa ogni dirigenza gioca con i differenti statuti.
E' anche vero che nel capitolato d'appalto, che codifica il comportamento che queste imprese devono mantenere con i propri soci, è richiesta in un articolo specifico l'applicazione del contratto del multiservice per quel che riguarda i lavoratori delle biglietterie, del contratto del turismo per i lavoratori delle caffetterie e del contratto del commercio per i lavoratori dei book shop.
Tutti contratti migliorativi rispetto a quello della cinematografia e spettacolo e la loro applicazione è un traguardo raggiunto.

Tutti i lavoratori sono tutti soci lavoratori? O alcune delle cooperative hanno dipendenti?

Gli unici dipendenti non soci che lavorano nei Musei Civici sono i lavoratori dei book shop, che a loro volta sono gestiti da un'azienda che ha acquisito il subappalto del servizio, e i lavoratori dei bar caffetteria, cosa anomala, perché siamo dipendenti di una società che ha solo noi come dipendenti in una realtà che ha più di 3000 soci lavoratori in ambito nazionale.

Tutti i lavoratori sono con contratto regolare oppure lavorano con contratto ha tempo determinato?

Questo è un punto dolente, nel senso che per i dipendenti è relativamente facile far applicare un contratto e verificare che venga effettivamente applicato in tutti i suoi aspetti, invece per un socio lavoratore la questione è diversa, perché le cooperative non intendono assolutamente far rispettare i contratti collettivi di riferimento richiesti dal comune, neanche per quanto riguarda la parte normativa, e al contrario fanno riferimento al proprio statuto.
Devi anche tenere presente che questo è un settore dove se da una parte puoi trovare il lavoratore espulso dal ciclo produttivo, dalla grande industria, dall'altra trovi anche chi invece lavora per la prima volta o la casalinga che vuole arrotondare lo stipendio familiare... figure con una cultura sindacale minima che hanno bisogno di tempo per realizzare che l'interesse generale corrisponde al proprio interesse individuale.

Questi lavoratori discutono tra loro?

All'inizio di questo percorso alle assemblee venivano 25, 30 lavoratori ultimamente si arriva a più di 120 presenze. E' bello fare una assemblea dentro il salone dei Dogi con le bandiere della Cgil e con 120, 130 lavoratori che alzano la mano per parlare dei loro problemi, è qualcosa di anomalo per questa struttura, per la sua storia.

All'interno dei Musei Civici come sono le condizioni di lavoro e soprattutto i carichi di lavoro e gli orari?

E' una lotta continua perché il Museo tiene aperto 10 ore, il contratto multiservice prevede una flessibilità sulle 10 ore, ma non eccedente alle 40 settimanali. Inoltre la Cgil ha firmato da poco un allegato che prevede una flessibilità su 45 ore settimanali, un allegato che però a Venezia abbiamo espresso la volontà di non accettare.
Per quanto riguarda le mansioni possono essere un lavoro di biglietteria, un lavoro di informazioni in ufficio, un lavoro di guardiania delle opere d'arte, la portineria, il controllo degli accessi, le guide turistiche...

Ci sono lavoratori stagionali?

Di norma no, si tende a elasticizzare l'orario, d'estate raggiungi l'orario full time, d'inverno invece si tende a diminuire il monte ore con conseguente riduzione del salario mensile. Inoltre i lavoratori che sono soci di cooperative che hanno anche altri appalti, per cui in periodo di bassa stagione possono essere spostati in altre strutture, ad esempio nei Musei Statali .

Quindi ti possono dire oggi vai a lavorare da un'altra parte e domani da un'altra ancora?

Si è successo anche a me personal-

(segue a pg. 4)

LA LUNGA VIA

(di Nedda Petroni)

INDICE:
- **Presentazione**
- **Come sono uscita dal fascismo**
- **Attualità del Manifesto**
- **I bolscevichi e la rivoluzione d' Ottobre**
- **Antonio Gramsci: l'uomo**
- **Femminismo rivoluzionario**

Edizione a cura di Yuri Colombo - GiovaneTalpa, 2004
Costo del libro: € 10,00

CONTINUANO INTANTO SU TUTTA LA TERRA

La giustizia è sempre più derisa,
profanata
scopertamente su tutte le piazze.

La pace
è sempre più schernita, ingiuriata
proprio da chi ora la invoca
e alza le braccia al cielo
col cuore più arido del deserto.

Nessuno vuole prendersi
la responsabilità.

La responsabilità di dare
un colpo decisivo
a questo putrido letargo
sono troppo grandi.

Continuano intanto
su tutta la terra
dure umiliazioni, abbrutimento
per milioni e milioni di uomini.

Compagni
non dobbiamo ascoltare più
decisamente
quelli che vogliono tenerci
buoni, calmi
con omelie, lunghe dissertazioni
tanto, per loro, non è possibile
cambiare mai niente

Non è vero, compagni
questi signori
vogliono difendere la tranquillità
dei loro palazzi
delle loro ottime relazioni;
vogliono difendere i loro
lauti introiti.

Questa gente, credete
vive del sangue martoriato
dei popoli
si nutre della dura fatica
dei popoli
predica e si ingrassa
sulla pelle degli indifesi,
degli affamati.

Credete, questo falso amore
va spazzato via
con i suoi crocifissi,
va divelto alla radice
come fanno i cicloni.

Questo amore di desolazione
e morte
deve crollare sotto le nostre mani
unite strette
per la grande umanità,
il grande amore
di un universo e una terra
calda e meravigliosa.

Ferruccio Brugnaro

da "Il silenzio non regge"
Bertani editore - 1978

MARGHERA IERI, OGGI... E DOMANI?

Intervista a Manuela Pellarin, autrice del documentario "Marghera, ultimi fuochi"

Con molta buona volontà, un po' di soldi dell'assessorato al lavoro della Provincia di Venezia ma, soprattutto, con grande onestà culturale e umana partecipazione Emanuela Pellarin presenta in questi giorni il suo documentario "Marghera, ultimi fuochi".

Sono immagini senza retorica di un gigante in ginocchio: anche se sfiora altre realtà - la Fincantieri, ancora attiva - il cortometraggio è, di fatto, centrato sulla crisi della chimica: averlo costruito tutto sul riandare tra passato e presente accentua il senso di smarrimento e di incertezza che, - è inutile negarlo - stanno vivendo i lavoratori e la città circa il loro futuro economico e sociale.

Aver intercalato il presente fatiscente di impianti enormi e inutili con le testimonianze vive dei protagonisti delle lotte di quasi mezzo secolo conferisce al lavoro un valore non soltanto storico, ma, soprattutto di stimolo alla riflessione. Ne sono prova gli accesi dibattiti che in questi giorni seguono alla proiezione. dando voce a chi le lotte per il salario e per le condizioni di lavoro le ha fatte negli anni '50, a chi, alla fine degli anni '60, è stato protagonista della grande ondata sociale e politica per l'affermazione della democrazia operaia in fabbrica e fuori, Emanuela Pellarin mostra con l'efficacia del vissuto l'altra faccia di una sviluppo industriale selvaggio e criminale le cui ferite sono ancora aperte.

E' la lucida intelligenza di Augusto Finzi, scomparso qualche giorno fa, a riportarci a quei giorni in cui la volontà - e la capacità - operaia riuscì a proiettarsi dalla fabbrica al territorio per cambiare non solo le condizioni di lavoro e della rappresentanza all'interno degli stabilimenti, ma incise profondamente nei rapporti sociali, nella cultura e nel costume della società veneziana.

Ringraziando Emanuela Pellarin per questo suo lavoro, le chiediamo:

Da dove è nata l'esigenza di fare questo documentario?

L'esigenza nasce dalla voglia di conoscere la storia del polo industriale di Porto Marghera, nel momento in cui è arrivato alla fase conclusiva, almeno di quello che è stato lo sviluppo della prima e della seconda zona industriale, dal momento che a queste realtà industriali non ne sono subentrate di altre e non ci sono stati processi di riconversione.
Mi sembrava importante raccogliere quello che avevano rappresentato la prima zona dal 1917, quando sono state stipulate le prime concessioni, e poi dal 1922 quando hanno cominciato a costruire per arrivare poi, alla fine degli anni '20, inizio degli anni '30, con i primi lavori, coi tipi di insediamenti industriali che ci sono stati in prima zona e dopo la storia e lo sviluppo di Porto Marghera dopo la fine della seconda guerra mondiale.

Nel tuo documentario tu dedichi una grossa parte alle lotte del ventennio '50-'70. Queste lotte come sono viste nel tuo lavoro? Come storia, come passato, di cui ci si deve rendere conto, ma è passato, o come un momento che ha una continuità nel presente?

Le lotte del '68 sono un momento di passaggio obbligatorio. Penso che non si possa parlare di storia operaia e di storia industriale prescindendo dagli anni del '68. Nel documentario il periodo del '68 è anticipato solo dalle lotte alla Breda, ma solo perché non era possibile nell'economia del documentario raccontare anche altri momenti come la Sirma, per esempio, o anche altri passaggi che possono esserci stati nel '63 e nel '65.
Il '68 in realtà coinvolge tutte le fabbriche e quindi era un momento in cui era ancora possibile far convergere esperienze, in cui parlando di alcuni si parlava poi di tutti.
E in più tutte le istanze e le elaborazioni degli anni precedenti in qualche modo sono arrivate al momento culminante sia dell'elaborazione teorica sia delle forme di lotta, perché prima le forme di lotta non erano così avanzate come lo sono state poi nel '68.
Quello che io ho capito facendo questo lavoro e che prima non avevo colto, è che anche per capire quello che è successo dopo, quindi tutti i meccanismi di ristrutturazione e la fine del fordismo, il '68 è un punto di snodo cruciale, per capire le trasformazione successive, i nuovi modelli industriali e il nuovo tipo di sviluppo.

Una domanda particolare: in qualche tua inquadratura ho recepito l'eco di alcuni film, film a soggetto non documentari, degli anni '20 e '30 dell'espressionismo tedesco: la macchina come entità materiale, il luogo del lavoro con questo aspetto sia gigantesco sia degradato. Hai avuto in mente questi vecchi modelli?

No, sono i luoghi, sono questi posti in sé che hanno intrinsecamente questa valenza. Questo tipo di architettura, di struttura non possono che essere inquadrati in quel modo.
Io avevo bisogno di conoscere l'area industriale che va dalle barene fino a Fusina e volendo fino a Malamocco, di sapere che cosa c'era dentro, che cosa si faceva.
Sono oltre duemila ettari soltanto della prima e della seconda zona industriale,
un territorio maggiore a quello di Venezia, di Marghera e Mestre tutte tre assieme, dedicato soltanto alle fabbriche e in cui hanno lavorato, negli anni '70, oltre 40.000 persone.
E' difficile non considerare questo luogo protagonista a tutti gli effetti anche per il contesto ambientale così delicato: in gronda lagunare con un centro storico speciale e unico al mondo come Venezia. Il suo impatto visivo rimane sotto gli occhi di tutti noi anche adesso che ci lavorano solo 10.000 persone o forse meno.

Facendo quegli inserti parlati con vecchi e nuovi protagonisti del mondo del lavoro di Marghera hai dato il senso di quella che è stata l'evoluzione del rapporto di classe all'interno del luogo di lavoro. Tu hai sentito una differenza tra le testimonianze di quelli prima del '68 e di quelli dopo il '68?

Sì c'è una differenza di identità evidente tra i giovani lavoratori, quelli che attualmente ancora lavorano dentro alle fabbriche di Porto Marghera, e i vecchi. Sono separati da un abisso.
Ad esempio per l'incertezza che ormai connota la vita dei nuovi lavoratori, che in qualche modo non hanno nessun futuro, specie quelli che sono occupati nel Petrolchimico che è destinato a chiudere.
Chiaramente c'è stato un grande equivoco alle origini della loro scelta lavorativa, perché vengono da degli istituti professionali che li preparavano a quel tipo di impiego, che poi si è rivelato non essere per niente sicuro.
Al tempo stesso proprio il Petrolchimico è stato uno dei posti dove si sono sviluppate le lotte più importanti per la storia di Porto Marghera.
Entrare nel merito se debba sopravvivere un'industria come il Petrolchimico con le lavorazioni che ci si fanno, con la chimica di base, con i morti e la devastazione che una scelta industriale come quella ha provocato, è una questione su cui io mi astengo, non entro nel merito.
Nel documentario mi limito soltanto a rappresentare la realtà: ci sono dei giovani lavoratori che ci lavorano, ci sono stati i vecchi che hanno combattuto perché ci fossero delle condizioni di lavoro migliori.
Io poi ho visto che cosa erano i vecchi impianti ed è stato in qualche modo come vedere un campo di sterminio.
E' impressionante, si percepisce la sofferenza, si sentono le condizioni tragiche e drammatiche in cui si lavorava in tutti questi capannoni, tutti questi stabilimenti vicini tra di loro.
Ho avuto modo di vedere adesso mentre le stavano smontando le autoclavi dove i lavoratori entravano per fare pulizia con i raschietti, ho visto i cartelli di pericolo che hanno messo in fasi successive per avvisare di portare i guanti e di proteggersi in qualche modo.
E' come andare in un museo dell'orrore, si capisce il prezzo che si è pagato per arrivare al presente.

Ogni opera d'arte, anche se usare questo vocabolo può essere enfatico, ha o dovrebbe avere una sua ragione morale, dovrebbe trasmettere qualcosa, dire qualcosa, ipotizzare qualcosa. Cosa ipotizza il tuo documentario?

Ipotizzare non ipotizza proprio niente. La sollecitazione nell'orientarmi in questi luoghi e in queste storie era l'importanza per me di conoscerli.
Penso che questo documentario possa interessare chi come me sente il bisogno di sapere un po' di più di quello che è successo a Porto Marghera.
Il problema è che sia dal punto di vista di una documentazione filmata sia da quello di una documentazione libraria o di studi c'è molto poco.
Il documentario, per quanto un documentario non sia mai esauriente e non possa esserlo, offre dei suggerimenti e questo era l'obiettivo.

Cosa ha dato a te questo lavoro?

E' stato fondamentale indagare su queste vicende umane che riguardano il lavoro, ma che riguardano anche le sfide dell'uomo, riferite sia al lavoro sia all'emancipazione. Al tempo stesso sentivo il fascino della storia industriale, di quello che l'uomo costruisce strappandolo alla natura. Un discorso che forse non sono in grado di spiegare esattamente, perché è soprattutto filosofico, che però percepisco e trovo che abbia una grande forza.
Andando a Porto Marghera, in questi luoghi dove tanta storia umana e industriale è stata vissuta si percepisce sia il lavoro sia la sofferenza, sia la sfida umana, sia in qualche modo il progresso con tutte le sue contraddizioni.

Rimane un interrogativo: questo degrado, questo programmato abbandono quale futuro nasconde? Quali finalità speculative sulle aree vi sottostanno in vista di una terziarizzazione della zona?

■

ULTIMA ORA: PERQUISITA LA CUB DI VICENZA

Giovedì 8 luglio, su mandato della procura di Vicenza, sono state perquisite le abitazioni di due delegati sindacali RSU /RdB della Azienda trasporti AIM mobilità, e la sede sindacale della CUB di VICENZA. Sono stati poi sequestrati i computer della sede sindacale e quelli di proprietà personale dei delegati.

L'inchiesta prende a pretesto un manifesto (per altro anonimo) affisso in bacheca sindacale a fine settembre 2003, in piena lotta per il rinnovo contrattuale, per criminalizzare delegati e un'organizzazione sindacale sicuramente scomoda per molti.

Il comunicato della CUB di vicenza può essere letto su il sito de Il pane e le rose all'indirizzo: www.pane-rose.it/pagina_art.php?id_art=3468

BERLUSCONI E I POSTINI "COMUNISTI"

In quanto lavoratori delle poste, vorremmo rispondere all'offesa che l'"illustrissimo" Presidente del Consiglio Silvio Berlusconi ci ha rivolto.
Se i suoi 15 milioni di lettere non giungessero ai destinatari la colpa sarebbe solo dei postini comunisti!
A tale riguardo i portalettere di Lodi centro vorrebbero esprimere due parole.

Nel celeberrimo film "Il postino", Neruda, costretto all'esilio, riesce a tessere pazientemente nel tempo cordiali rapporti con il postino (interpretato da Troisi). Cordiali rapporti che si spingono fino all'insegnamento dell'arte poetica a questo semplice portalettere.

Silvio invece, nel giro di poche ore, con le sue arroganti sparate, è riuscito a far scappare la poesia almeno a qualche migliaio di portalettere (anche non comunisti), anzi, a fargli girare i cosiddetti...
Ma una cosa l'ha insegnata.
Svelando ancora una volta la sua elevata statura diplomatica e di grande "uomo di stato", ci ha insegnato che egli è in grado di comprendere quali siano i reali problemi della gente comune, ovvero: che le sue lettere giungano a destinazione!

Il postino Sorini Mirko
(ovviamente comunista)

TRA PRIVATIZZAZIONE E PRECARIZZAZIONE

(segue da pg. 3)

mente, anche se forse come risposta al mio ruolo sindacale. Mi hanno spostato a Ca' Pesaro dove c'è poca gente, poco flusso, pochi contatti.
Con chiarezza e sincerità dobbiamo dire che questo settore è storicamente debole dal punto di vista della forza sindacale e se andiamo a vedere alcune realtà del sud del settore museale ci sono uno sfruttamento e una precarietà enormi.

Ma dall'altra parte, è possibile capire quanti sono i profitti? Quanto guadagnano le cooperative che gestiscono gli appalti?

Gli introiti sono sostanziosi: in un anno i Musei Civici di Venezia incamerano qualcosa come 13 milioni di euro, e di questi introiti il 54,16% va alle imprese.
Tolto il costo del lavoro e tolti i costi di gestione non occorre essere professori di matematica per capire che profitto si nasconde dietro una bella statua o un dipinto del Tiepolo.
Anche qui vige la regola del profitto nonostante siano cooperative quelle che gestiscono il servizio.

Che tipo di influenza avrà o sta già avendo l'introduzione della legge 30 nel vostro settore?

Anche se la legge 30 è nata da poco, l'azienda che gestisce il book shop la ha già utilizzata per mettere in discussione il fatto che questi lavoratori si possano riunire in assemblea. Dal momento che nei book shop ci sono solo lavoratori part-time e l'azienda ha sostenuto che non hanno il diritto a riunirsi in assemblea perché il numero delle ore di lavoro delle 18 dipendenti non arrivano a coprire le ore teoriche di 15 dipendenti full-time.

■